

# STRATEGI PENINGKATAN KOMPETENSI DAN PROFESIONALISME PUSTAKAWAN DI PERPUSTAKAAN KHUSUS

## *Strategy for Improving Competence and Professionalism of Librarian in Special Library*

Wahid Nashihuddin dan Dwi Ridho Aulianto

Pusat Dokumentasi dan Informasi Ilmiah - Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia  
Gedung A PDII-LIPI, Jalan Jenderal Gatot Subroto No. 10, Jakarta 12710  
Telp. (021) 5250719, Faks. (021) 5250719  
E-mail: mamaz\_wait@yahoo.com

Diajukan: 14 April 2015; Diterima: 19 Agustus 2015

### ABSTRAK

Pustakawan dituntut untuk senantiasa meningkatkan kompetensi dan profesionalisme dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Hal tersebut dimaksudkan agar pustakawan dapat berkompetisi dan berkolaborasi dengan profesi informasi yang lain, khususnya untuk memajukan dunia kepustakawanan. Kompetensi dan profesionalisme menjadi hal terpenting bagi pustakawan di perpustakaan khusus dalam menjaga dan meningkatkan eksistensi mereka di lingkungan pekerjaannya. Dengan kompetensi yang memadai dan bekerja secara profesional, citra pustakawan dapat diubah menjadi lebih baik karena selama ini masyarakat masih menganggap pustakawan hanya sebagai tenaga teknis dan administrasi perpustakaan. Melalui peningkatan kompetensi dan profesionalisme, pustakawan dapat meningkatkan derajatnya sebagai tenaga profesional perpustakaan yang mampu berperan aktif dalam setiap aktivitas lembaga induknya. Untuk mewujudkan hal tersebut, diperlukan beberapa strategi yang tepat, yaitu (1) meningkatkan kinerja secara berkesinambungan, (2) membangun komunikasi internal secara efektif, (3) menggagas ide-ide inovatif perpustakaan, (4) mengikuti program sertifikasi pustakawan, dan (5) melakukan pengembangan karier profesional.

**Kata kunci:** Pustakawan, kompetensi, profesionalisme, strategi, perpustakaan khusus

### ABSTRACT

Librarians as a profession are required to continuously improve competence and professionalism in carrying out its duties and work. This should be done so that the librarians can compete and collaborate with other information professions, especially for improving the library performance. Competence and professionalism are important for librarians who work in special libraries, in maintaining and improving their existence in their working environment. With adequate competence and professionalism, the librarian image can be changed better, because people perceive librarians just as technical and administrative personnels in library. By improving the competence

and professionalism, the librarian would be a professional librarian that is able to play an active role in every activity of the institution. To achieve this goal, some appropriate strategies are required, namely: (1) improving their performance continuously, (2) establishing effective internal communication, (3) initiating the innovative ideas on library, (4) following librarian certification program, and (5) developing a professional career.

**Keywords:** Librarian, competence, professionalism, strategy, special library

### PENDAHULUAN

Pustakawan merupakan ujung tombak keberhasilan penyebaran informasi di perpustakaan. Dalam mengemban tugas tersebut, pustakawan dituntut untuk meningkatkan kinerjanya secara profesional agar mutu pelayanan perpustakaan menjadi lebih baik dan pengguna yang dilayani merasa puas. Mardiyanto (2010) menyatakan bahwa pustakawan sebagai suatu profesi lebih ditekankan pada aspek kompetensi. Ini berarti siapapun, asal memiliki kompetensi dan bekerja di perpustakaan, baik perpustakaan negeri (pegawai negeri sipil) maupun swasta, dapat disebut sebagai pustakawan.

Kompetensi sebagai wujud dari profesionalisme pustakawan diperlukan untuk memenuhi tujuan penerapan kode etik pustakawan dalam rangka pelaksanaan sertifikasi pustakawan yang diselenggarakan oleh Perpustakaan Nasional RI. Kompetensi profesional ini bertujuan untuk meningkatkan peran aktif pustakawan dalam membawa perubahan dan meningkatkan kecerdasan masyarakat untuk mengantisipasi perkembangan dan perubahan di masa depan (Perpustakaan Nasional RI 2013).

Kompetensi profesional pustakawan telah ditetapkan dalam Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) Bidang Perpustakaan (Perpustakaan Nasional RI 2012). Dalam SKKNI tersebut dijelaskan ada tiga kelompok kompetensi, yaitu kompetensi umum, kompetensi inti, dan kompetensi khusus. Ketiga kelompok kompetensi profesional tersebut menjadi dasar bagi pustakawan dalam bekerja di lembaganya, baik lembaga pemerintah maupun swasta.

Peningkatan kompetensi dan profesionalisme diperlukan oleh pustakawan yang bekerja di perpustakaan khusus agar mampu berkompetisi, berdaya saing, dan memberikan kinerja yang optimal. Hal ini karena: (1) pustakawan di perpustakaan khusus memiliki kekhususan/keunikan dalam mengelola perpustakaan, termasuk jenis koleksi dan karakteristik pemustaka yang dilayani, (2) pustakawan dituntut untuk menyusun program perpustakaan yang inovatif dalam rangka meningkatkan citra lembaga, dan (3) pustakawan bekerja sebagai *one person library* atau pustakawan *multi-tasking* dalam mengelola perpustakaan.

Perpustakaan khusus adalah perpustakaan yang diperuntukkan secara terbatas bagi pemustaka di lingkungan lembaga pemerintah, lembaga masyarakat, lembaga pendidikan keagamaan, rumah ibadah, atau organisasi lain (Perpustakaan Nasional RI 2007). Sementara itu, SNI 7496-2009 mendefinisikan perpustakaan khusus sebagai institusi/unit kerja pengelola karya tulis, karya cetak, dan karya rekam yang dikelola secara profesional berdasarkan sistem yang baku untuk mendukung kelancaran/keberhasilan pencapaian visi, misi, dan tujuan instansi induk yang menaunginya (Badan Standarisasi Nasional 2009). Berdasarkan Undang-undang No. 43 Tahun 2007, ciri-ciri perpustakaan khusus, yaitu: (1) menyediakan bahan perpustakaan sesuai dengan kebutuhan pemustaka di lingkungannya, (2) memberikan layanan kepada pemustaka di lingkungannya dan secara terbatas memberikan layanan kepada pemustaka di luar lingkungannya, dan (3) menyelenggarakan kegiatan sesuai dengan standar nasional perpustakaan.

Tujuan dari penyelenggaraan perpustakaan khusus, menurut standar nasional perpustakaan (Perpustakaan Nasional RI 2011b) yaitu: (1) menunjang program lembaga induk, (2) menunjang penelitian lembaga induk, (3) menggalakkan minat baca di lingkungan unit kerja lembaga induk, serta (4) memenuhi kebutuhan pemustaka di lingkungan perpustakaan. Adapun tugas dan fungsi perpustakaan khusus yaitu: (1) melayani

pemustaka dengan menyediakan bahan perpustakaan/bacaan yang sesuai dengan kebutuhan lembaga induk dan masyarakat di sekitarnya (tugas perpustakaan) dan (2) sebagai perpustakaan rujukan, pusat deposit, dan pusat sumber belajar masyarakat di lingkungan lembaga induk (fungsi perpustakaan). Oleh karena itu, diperlukan strategi peningkatan kompetensi dan profesionalisme pustakawan agar pustakawan pada perpustakaan khusus mampu menjalankan perannya secara optimal. Tulisan ini membahas beberapa strategi dalam meningkatkan kompetensi dan profesionalisme pustakawan di perpustakaan khusus.

## KOMPETENSI DAN PROFESIONALISME

Pengertian kompetensi dalam SKKNI Bidang Perpustakaan adalah kemampuan seseorang yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang dapat terobservasi dalam menyelesaikan suatu pekerjaan atau tugas sesuai dengan standar kinerja yang ditetapkan. Secara umum, kompetensi terdiri atas kompetensi personal dan kompetensi profesional. Kompetensi personal pustakawan mencakup aspek kepribadian dan interaksi sosial, sedangkan kompetensi profesional pustakawan mencakup aspek pengetahuan, keahlian, dan sikap kerja.

Profesi adalah bidang pekerjaan yang dilandasi pendidikan/keahlian (keterampilan, kejujuran, dan sebagainya) tertentu; berprofesi berarti mempunyai profesi. Sementara itu, arti dari istilah profesional yaitu memerlukan kepandaian khusus untuk menjalankannya; profesional selalu berkaitan dengan profesi (Pusat Bahasa 2008). Lebih lanjut, Flexner dalam Hermawan dan Zen (2006) menjelaskan beberapa makna dari profesi, yaitu: (1) pekerjaan intelektual, (2) pekerjaan ilmiah (*scientific*), (3) pekerjaan praktis (bukan teoritis), (4) hal yang terorganisasi secara sistematis dan terstandar (ada tolok ukur), dan (5) pekerjaan altruisme yang berorientasi kepada masyarakat.

Pustakawan sebagai suatu profesi memiliki ciri-ciri: (1) memiliki pendidikan baik formal maupun informal (pendidikan formal dapat ditempuh pada tingkat diploma, sarjana, atau pascasarjana), (2) memiliki organisasi profesi, (3) memiliki kode etik (sebagai acuan moral dalam melaksanakan tugas dan kewajiban pustakawan), (4) memiliki majalah ilmiah (sebagai sarana pengembangan ilmu dan komunikasi antaranggota seprofesi), dan (5) memiliki tunjangan profesi. Dengan ciri-ciri tersebut, pustakawan sebagai suatu profesi dituntut untuk menunjukkan kinerjanya secara profesional dalam

mengemban tugas-tugas kepustakawanan (Hermawan dan Zen 2006). Lebih lanjut, Sulisty-Basuki (1992) menyatakan bahwa profesi merupakan refleksi ketentuan yang mengatur tingkat tanggung jawab, kualifikasi, prospek karier, tugas dan imbalan setiap posisi, tingkat pelatihan, serta pengalaman yang diperlukan. Struktur profesi ini dibagi dalam empat tingkat, yaitu: (1) profesional (teknisi dan asisten), (2) profesional junior, (3) profesional dengan kualifikasi ganda, serta (4) profesional senior dan manajer.

### KOMPETENSI PUSTAKAWAN PROFESIONAL

Berdasarkan Undang-undang Republik Indonesia No. 43 tahun 2007, pustakawan adalah seseorang yang memiliki kompetensi yang diperoleh melalui pendidikan dan/atau pelatihan kepustakawanan serta mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk melaksanakan pengelolaan dan pelayanan perpustakaan. Sementara menurut Sutarno (2008), pustakawan adalah seseorang yang diangkat dalam jabatan oleh pejabat yang berwenang dan diberi tugas mengelola perpustakaan, dokumentasi, dan informasi atau jabatan lain dan diberikan hak sesuai dengan peraturan pegawai negeri sipil (PNS).

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. 83 tahun 2012 tentang SKKNI Bidang Perpustakaan menyebutkan tiga unit kompetensi yang harus dimiliki oleh pustakawan, yaitu:

1. Kompetensi umum, adalah kompetensi dasar yang harus dimiliki oleh setiap pustakawan, diperlukan untuk melakukan tugas-tugas perpustakaan, meliputi: (a) mengoperasikan komputer tingkat dasar, (b) menyusun rencana kerja perpustakaan, (c) membuat laporan kerja perpustakaan. Kompetensi umum ini melekat dalam kompetensi inti dan khusus.
2. Kompetensi inti, adalah kompetensi fungsional yang harus dimiliki oleh setiap pustakawan dalam menjalankan tugas-tugas perpustakaan. Kompetensi inti mencakup unit-unit kompetensi yang dibutuhkan untuk mengerjakan tugas-tugas inti dan wajib dikuasai oleh pustakawan. Kompetensi inti pustakawan meliputi: (a) melakukan seleksi bahan perpustakaan, (b) melakukan pengadaan bahan perpustakaan, (c) melakukan pengatalogan deskriptif; (d) melakukan pengatalogan subjek, (e) melakukan perawatan bahan perpustakaan, (f) melakukan layanan sirkulasi, (g) melakukan layanan referensi, (h) melakukan penelusuran informasi sederhana, (i) melakukan promosi perpustakaan; (j) melakukan

kegiatan literasi informasi, dan (k) memanfaatkan jaringan internet untuk layanan perpustakaan.

3. Kompetensi khusus, adalah kompetensi tingkat lanjut yang bersifat spesifik, meliputi: (a) merancang tata ruang dan perabot perpustakaan, (b) melakukan perbaikan bahan perpustakaan, (c) membuat literatur sekunder, (d) melakukan penelusuran informasi kompleks, (e) melakukan kajian perpustakaan, dan (f) membuat karya tulis ilmiah.

Gunawan dan Vitriana (2010) menyatakan bahwa pustakawan dapat disebut sebagai pustakawan profesional jika mampu meningkatkan kemajuan perpustakaan dan lingkungannya secara berkelanjutan. Pengembangan sikap profesional penting bagi pustakawan untuk menjamin ketersediaan dan pengelolaan layanan informasi yang efektif.

Untuk menjadi pustakawan profesional, Sudarsono (2010) menyatakan perlunya *continuing professional development* (CPD) untuk pustakawan. Jika program CPD tersebut dilaksanakan oleh lembaga induk pustakawan maka pustakawan dapat menjadi mediator yang sangat penting dalam pemanfaatan informasi dan pengetahuan. Pustakawan sebagai tenaga profesional yang mandiri harus memanfaatkan kemampuannya (pengetahuan, pengalaman, dan keterampilan) dalam mengelola perpustakaan dan mengembangkan ilmu kepustakawanan. Varlejs (2006) menyebutkan bahwa untuk menuju profesionalisme pustakawan, harus ada CPD. Terdapat dua prinsip CPD IFLA, yaitu: (1) pendidikan berkelanjutan dan pengembangan profesi sebagai tanggung jawab bersama antara pribadi, lembaga, asosiasi profesi pustakawan, dan lembaga pendidikan perpustakaan dan informasi; (2) sumber daya manusia dan etika profesi agar pustakawan memiliki kesempatan untuk mengembangkan profesionalisme secara berkelanjutan. Mengacu pada konsep CPD tersebut, pustakawan merupakan suatu profesi yang membutuhkan sikap profesionalisme dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya (Sudarsono 2010).

### STRATEGI PENINGKATAN KOMPETENSI DAN PROFESIONALISME PUSTAKAWAN

Beberapa strategi yang perlu dilakukan oleh pustakawan di perpustakaan khusus untuk meningkatkan kompetensi dan profesionalisme kerjanya yaitu: (1) meningkatkan kinerja secara berkesinambungan, (2) membangun komunikasi internal secara efektif, (3) menggagas ide-ide inovatif perpustakaan, (4) mengikuti program sertifikasi

pustakawan, dan (5) melakukan pengembangan karier profesional. Kelima strategi tersebut dijelaskan pada bahasan berikut ini.

### **Peningkatan Kinerja Pustakawan secara Berkesinambungan**

Kinerja adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, kemampuan kerja (tentang peralatan); berkinerja berarti memperlihatkan prestasi, berkemampuan (dengan menggunakan tenaga) (Pusat Bahasa 2008). Sementara itu, kinerja menurut Kemenpan-RB (2008) adalah unjuk kerja, prestasi kerja, tampilan hasil kerja, capaian dalam memperoleh hasil kerja, dan tingkat kecepatan/efisiensi/produktivitas/efektivitas dalam mencapai tujuan. Tingkatan kinerja menekankan pada individu-individu yang melaksanakan proses kegiatan, dan tingkat efektivitas pelaksanaan tugas berkaitan dengan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki organisasi (Nababan 2009).

Sulistyowati (2012) menyatakan bahwa pustakawan ikut menentukan kinerja perpustakaan. Kinerja pustakawan menentukan baik-buruknya citra perpustakaan. Kinerja perpustakaan bergantung pada sikap proaktif pustakawan untuk menunjukkan kinerjanya kepada lembaga induknya. Sikap proaktif pustakawan dapat ditunjukkan melalui peran aktif dalam mengelola perpustakaan secara profesional.

Kinerja pustakawan yang dimaksud adalah pustakawan yang memiliki dedikasi dan prestasi dalam pekerjaannya. Menurut Pusat Bahasa (2008), dedikasi berarti pengorbanan tenaga, pikiran, dan waktu demi keberhasilan suatu usaha atau tujuan mulia; dapat pula berarti pengabdian. Prestasi berarti hasil yg telah dicapai (dari yang telah dilakukan, dikerjakan, dan sebagainya). Pustakawan yang berdedikasi tinggi adalah pustakawan yang memiliki tekad yang kuat dan bersemangat untuk memikirkan kemajuan perpustakaan dan lembaga induknya, tanpa harus diperintah oleh atasannya. Segala sesuatu yang dianggap masih kurang dalam lembaga induknya akan dicarikan solusinya secara cepat. Sementara itu, prestasi pustakawan dapat ditunjukkan oleh kinerja dan kontribusi pustakawan dalam mengembangkan layanan perpustakaan.

Adanya partisipasi dan penilaian dari publik terhadap kinerja pustakawan juga menjadi indikator keberhasilan pustakawan dalam melayani pemustaka. Partisipasi dan penilaian publik terhadap kinerja

pustakawan dapat berupa: (1) apresiasi kerja atau *reward* kepada pustakawan atas jasanya memberikan pelayanan secara ramah kepada pengguna dan (2) penawaran kerja sama kepestakawanan, misalnya permintaan untuk menjadi instruktur dalam kegiatan bimbingan pengguna perpustakaan ataupun pelatihan kepestakawanan atau permintaan untuk menjadi konsultan perpustakaan ketika pustakawan lain mengalami masalah dalam mengelola perpustakaan. Terkait dengan kinerja pustakawan ini, hal yang lebih penting adalah kinerja pustakawan dapat ditiru dan dicontoh oleh pustakawan dan petugas perpustakaan yang lain.

### **Membangun Komunikasi Internal secara Efektif**

Komunikasi yang baik bagi seorang pustakawan menjadi kunci keberhasilan dalam memberikan pelayanan kepada pemustaka dan membangun kerja sama dengan pihak lain. Batubara (2011) menyatakan bahwa kompetensi komunikasi pustakawan, terutama pustakawan yang bertugas di bagian layanan, sangat berpengaruh terhadap keberhasilan layanan di perpustakaan. Kompetensi komunikasi yang perlu dimiliki, misalnya oleh pustakawan referensi adalah kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan dalam membuat jawaban referensi dan melayani pengguna secara profesional.

Menurut Spitzberg dan Cupach (1984), kompetensi dalam memahami komunikasi memiliki tiga dimensi, yaitu: (1) motivasi (pendekatan individu atau orientasi penghindaran dalam berbagai situasi sosial), (2) pengetahuan (rencana aksi, pengetahuan tentang bagaimana untuk bertindak, pengetahuan prosedural), dan (3) keterampilan (perilaku benar-benar dilakukan). Rowley (1999) menjelaskan lima kompetensi komunikasi yang baik, yaitu: (1) komitmen dan itikad baik, (2) rasa empati (kemampuan untuk melihat situasi dari sudut pandang orang lain dan pengalaman bagaimana perspektif yang terasa), (3) fleksibilitas (mampu memilih respons untuk mencapai tujuan bersama), (4) sensitivitas terhadap konsekuensi, dan (5) kecakapan berkomunikasi. Dalam berkomunikasi, pustakawan harus pandai memilih kata, penekanan, nada, dan irama secara tepat kepada orang yang diajak berdiskusi agar dapat dipahami maksudnya.

Membangun komunikasi di perpustakaan dapat diwujudkan dengan membangun tradisi berbagi pengetahuan atau *knowledge sharing*. Gitanauli (2010) mengutip Hooff dan Ridder mendefinisikan berbagi

pengetahuan sebagai proses di mana individu saling mempertukarkan pengetahuan mereka (*tacit knowledge* dan *explicit knowledge*). Helmi dan Sudana (2009) mencontohkan cara berbagi pengetahuan dalam jaringan kerja, di antaranya komunikasi, dialog, dan interaksi individual atau kelompok yang mendukung dan mendorong aktivitas karyawan, baik melalui jasa teknologi (web, email, portal) maupun melalui tatap muka. Tujuan berbagi pengetahuan antara pustakawan dan *stakeholders* adalah untuk: (1) mengetahui segala permasalahan pemustaka dalam menelusur sumber-sumber informasi perpustakaan, (2) mengetahui tipe dan karakteristik pemustaka dalam memanfaatkan jasa perpustakaan, (3) mengidentifikasi dan mengklarifikasi berbagai informasi yang dibutuhkan pemustaka; (4) menciptakan dan menyediakan dokumentasi tertulis terkait kebutuhan informasi pemustaka, serta (5) menyediakan bahan evaluasi bagi pimpinan untuk meningkatkan layanan perpustakaan yang berorientasi pada kepuasan pemustaka.

### Menggagas Ide-ide Inovatif Perpustakaan

Pustakawan perlu memiliki ide-ide yang inovatif untuk memajukan layanan perpustakaan. Inovatif berarti bersifat memperkenalkan sesuatu yg baru atau bersifat pembaruan (kreasi baru) (Pusat Bahasa 2008). Ketika pustakawan berpikir inovatif berarti mereka telah memberikan cara dan solusi baru untuk pengembangan layanan perpustakaan. Nashihuddin (2015) mengemukakan beberapa upaya pustakawan atau perpustakaan untuk mewujudkan ide-ide inovatif, yaitu:

1. Menyiapkan kompetensi sumber daya manusia yang memadai. Hal tersebut dapat dilakukan dengan menyelenggarakan TOT (*training of trainer*) pengelolaan perpustakaan, dokumentasi, dan informasi bagi pustakawan dan pengelola perpustakaan. Materi TOT bagi pustakawan dapat berupa pelatihan membangun jurnal elektronik (OJS), penulisan karya ilmiah di era digital, pelayanan referensi, preservasi dokumen, metodologi penelitian kepustakawanan, serta publikasi informasi ilmiah dan kemasan informasi. Selain itu, perpustakaan juga perlu menyelenggarakan *call for paper* khusus untuk berbagi pengetahuan para pustakawan
2. Mengidentifikasi kebutuhan informasi pengguna. Hal tersebut dapat dilakukan dengan cara menawarkan berbagai produk atau jasa unggulan perpustakaan, serta menjalin kerja sama dengan

*stakeholders* berbasis kemitraan (saling menguntungkan).

3. Menyiapkan kemasan informasi/pengetahuan. Paket informasi yang dibuat harus sesuai kebutuhan informasi pemustaka, serta tersedia dalam format cetak dan elektronik.
4. Menetapkan segmentasi pasar “*user needed*”, dengan melihat empat bauran pemasaran, yaitu *product, price, place, promotion*. Hal ini dilakukan melalui identifikasi profil perpustakaan atau lembaga (*profiling*) yang dianggap belum/tidak memiliki sumber daya informasi untuk memenuhi kebutuhan informasi pemustaka.
5. Menetapkan proses bisnis internal organisasi, mencakup *input - process - output*.
6. Menyiapkan media dan kontak layanan *online* interaktif, baik e-mail, media sosial, *instant messenger*, dan telepon.
7. Melakukan *rebranding* layanan perpustakaan melalui program-program inovatif perpustakaan, seperti pameran dan ekspose jasa perpustakaan/lembaga, bimbingan pengguna perpustakaan, bimbingan penulisan ilmiah, dan penelusuran informasi secara gratis.

Penguatan dukungan sumber daya dari segala pihak, khususnya dari pimpinan lembaga induknya perlu dilakukan oleh pustakawan agar ide-ide inovatif tersebut dapat terlaksana. Pimpinan lembaga harus mendukung rencana kerja/kegiatan pustakawan jika dalam menyampaikan ide/gagasan inovatif disertai dengan konsep berpikir yang lugas dan jelas, serta menunjukkan beberapa contoh dan data yang menggambarkan ide/gagasan tersebut. Dalam menyampaikan ide tersebut, pustakawan harus mampu meyakinkan pimpinan lembaga induknya bahwa idenya akan berhasil.

### Mengikuti Program Sertifikasi Pustakawan

Sertifikasi pustakawan adalah suatu proses pemberian pengakuan kepada seorang pustakawan yang telah memiliki kompetensi untuk melaksanakan profesi pustakawan setelah lulus uji kompetensi yang diselenggarakan oleh lembaga sertifikasi (Wijayanti 2010). Lebih lanjut, Rahayu *et al.* (2011) menyatakan bahwa pustakawan memiliki persepsi yang berbeda-beda tentang sertifikasi pustakawan. Menurut mereka, sertifikasi pustakawan bermakna sebagai suatu bentuk penilaian (*assessment*), pengakuan profesi, penghargaan (*reward*), bukti kompetensi, tuntutan atau persyaratan profesi, pemberdayaan, dan penyegaran keilmuan.

Program sertifikasi pustakawan yang dicanangkan oleh Perpustakaan Nasional RI bertujuan untuk menguji kompetensi pustakawan sebagai individu (personal). Dengan mengikuti program sertifikasi pustakawan, seorang pustakawan dapat mengetahui kompetensi dalam bidang pekerjaannya. Tujuan mengikuti sertifikasi adalah agar pustakawan mendapatkan pengakuan pengetahuan, keterampilan, sikap, dan perilaku di bidang ilmu informasi dan perpustakaan. Zen (2009) mengemukakan beberapa manfaat bagi pustakawan setelah mendapat sertifikat profesi, yaitu:

1. Melindungi profesi pustakawan dari praktik-praktik yang tidak kompeten yang dapat merusak citra profesi.
2. Melindungi masyarakat dari praktik-praktik layanan perpustakaan yang tidak berkualitas dan tidak profesional.
3. Menjadi wahana penjaminan mutu bagi lembaga penyelenggara pendidikan dan pengguna layanan perpustakaan.
4. Menjaga lembaga penyelenggara pendidikan perpustakaan dari keinginan internal dan tekanan eksternal yang menyimpang dari ketentuan-ketentuan yang berlaku.
5. Memperoleh tunjangan profesi, baik pustakawan PNS maupun swasta.

Pada saat uji kompetensi, pustakawan harus mempersiapkan beberapa bukti kegiatan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya karena materi uji kompetensi berdasarkan pada klaster yang dipilih, yaitu materi yang sesuai dengan tugas pokok dan bidang pekerjaan yang dilakukan sehari-hari. Beberapa klaster/materi uji kompetensi yang dapat dipilih ketika mengikuti sertifikasi pustakawan yaitu: (1) pengembangan koleksi bahan perpustakaan, (2) pengolahan bahan perpustakaan, (3) layanan pemustaka, (4) pelayan masyarakat perpustakaan, dan (5) perawatan/pelestarian bahan perpustakaan. Pada setiap klaster tersebut terdapat dua materi uji kompetensi, yaitu kompetensi umum dan kompetensi inti.

Dalam mengikuti ujian kompetensi, pustakawan harus mampu: (1) menunjukkan bukti-bukti kegiatan perpustakaan, seperti sertifikat, surat referensi, contoh pekerjaan, dan *job description*, (2) melaksanakan wawancara (pengetahuan umum sesuai klaster), demonstrasi/simulasi, dan menceritakan pengalaman kerja kepustakawanan secara baik, jelas, dan benar, serta (3) menjawab soal-soal tertulis dengan tepat dan jelas. Sertifikat kompetensi yang telah diterima oleh

pustakawan tersertifikasi ini dapat menjadi bukti legal formal kepada lembaga dan masyarakat bahwa ia benar-benar berkompoten dan profesional dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di perpustakaan.

### **Pengembangan Karier Profesional**

Sulistyo-Basuki (1992) menyatakan bahwa pustakawan masih dianggap sebagai profesi yang kurang terhormat atau kurang menjanjikan masa depan yang baik. Namun kenyataannya, profesi ini dapat menjanjikan kehidupan pustakawan yang lebih baik di masa depan karena meningkatnya kebutuhan masyarakat akan informasi dan masyarakat lebih menghargai informasi. Kondisi tersebut tentunya harus dimanfaatkan dengan baik oleh pustakawan agar kariernya dapat meningkat. Ketika masyarakat sudah menghargai informasi dan menjadikan informasi sebagai kebutuhan utama, pustakawan memiliki peluang besar untuk memenuhi kebutuhan mereka.

Pembinaan karier pustakawan perlu dilakukan secara berkelanjutan. Hal ini bertujuan untuk: (1) mendayagunakan kemampuan profesional disesuaikan dengan kedudukan yang dibutuhkan dalam setiap unit organisasi perpustakaan, (2) mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya manusia perpustakaan sesuai dengan kompetensinya yang diarahkan pada misi perpustakaan serta visi lembaga induknya, (3) membina kemampuan, kecakapan, dan keterampilan secara efisien dan rasional sehingga potensi dan motivasi pustakawan tersalur secara objektif ke arah pencapaian tujuan organisasi di mana perpustakaan berada, (4) menyediakan spesifikasi tugas, tanggung jawab, hak, dan wewenang kepada pustakawan secara jelas dan terdistribusi secara seimbang pada seluruh jenjang jabatan fungsional pustakawan, (5) memberikan gambaran tentang jabatan, kedudukan, dan jalur yang mungkin dapat dilalui dan dicapai pustakawan, serta persyaratan yang harus dipenuhi guna mencapai jabatan fungsional pustakawan, (6) memberi kesempatan kepada pustakawan untuk naik jabatan sesuai ketentuan yang berlaku, (7) menjadi dasar bagi setiap pimpinan perpustakaan dalam mengambil keputusan yang berkaitan dengan sistem manajemen kepegawaian, (8) menciptakan keterpaduan yang serasi antara kemampuan, keterampilan, dan motivasi dengan jenjang penugasan agar jabatan fungsional pustakawan yang tersedia menghasilkan manfaat dan kapasitas kerja yang optimal secara profesional (Perpustakaan Nasional RI 2011a).

Pengembangan karier pustakawan ini dapat dilakukan oleh pustakawan dalam kegiatan: (1) mengikuti pendidikan formal melalui program diploma, sarjana, magister atau doktor dalam ilmu perpustakaan, dokumentasi, dan informasi, (2) mengikuti pendidikan dan pelatihan bidang perpustakaan, dokumentasi, dan informasi, (3) mengikuti seminar, lokakarya, *workshop*, konferensi, simposium, diskusi panel, pertemuan ilmiah dan sejenisnya, (4) mengikuti lomba-lomba di bidang perpustakaan, seperti pustakawan berprestasi, pustakawan teladan, (5) mengikuti salah satu organisasi atau kelembagaan bidang perpustakaan, misalnya Ikatan Pustakawan Indonesia (IPI), (6) meningkatkan keahlian terutama bidang komputer dan bahasa Inggris, (7) mengikuti perkembangan teknologi informasi dan komunikasi yang semakin canggih, (8) melakukan studi banding dan peninjauan ke perpustakaan yang sudah maju, (9) meningkatkan semangat dan motivasi kerja pustakawan dalam memberikan pelayanan yang terbaik dan memuaskan pengguna, serta (10) membuat karya tulis dalam bidang kepustakawanan (Sulistiyowati 2012).

### KESIMPULAN

Peningkatan kompetensi dan profesionalisme kerja merupakan suatu tuntutan yang harus dilakukan oleh pustakawan di perpustakaan khusus agar mampu berkompetisi dan berdaya saing dengan profesi informasi yang lain. Pustakawan sebagai “mesin utama” perpustakaan diharapkan dapat mengoptimalkan sumber daya yang ada untuk meningkatkan layanan perpustakaan dan mendukung pencapaian misi lembaga induknya.

Terdapat lima strategi yang merupakan upaya awal pustakawan untuk meningkatkan eksistensi dan profesinya, yaitu meningkatkan kinerja secara berkesinambungan, membangun komunikasi internal secara efektif, menggagas ide-ide inovatif tentang perpustakaan, mengikuti program sertifikasi pustakawan, dan mengembangkan karier profesional. Masih banyak strategi inovatif lain yang perlu dicoba dan dilakukan oleh pustakawan. Oleh karena itu, berbagai strategi dan ide inovatif dari para pustakawan di perpustakaan khusus sangat diperlukan guna meningkatkan citra perpustakaan dan lembaga induk yang lebih baik di masyarakat.

### DAFTAR PUSTAKA

- Badan Standarisasi Nasional. 2009. SNI 7496-2009 tentang Perpustakaan Khusus Instansi Pemerintah. Jakarta: Badan Standardisasi Nasional.
- Batubara, A.K. 2011. Urgensi kompetensi komunikasi pustakawan dalam memberikan layanan kepada pemustaka. *Jurnal Iqra'* 5(1): 50-58.
- Gitanauli, T.K.F.P. 2010. Pengaruh knowledge sharing dan absorptive capacity terhadap innovation capability pada Direktorat Corporate Services dan Direktorat Marketing di PT Indosat Tbk. *Journal of Management and Business Review* 7(1): 59-71.
- Gunawan, H. dan N. Vitriana. 2010. Profesionalisme pustakawan. *Jurnal Kepustakawanan dan Masyarakat Membaca* 26(2): 47-60.
- Helmi, A.F. dan I.A. Sudana. 2009. Kepemimpinan transformasional, kepercayaan dan berbagi pengetahuan dalam organisasi. *Jurnal Psikologi* 36(2): 95-105.
- Hermawan, R. dan Z. Zen. 2006. Etika Kepustakawanan: Suatu Pendekatan terhadap Kode Etik Pustakawan Indonesia. Jakarta: Sagung Seto.
- Kemenpan-RB. 2008. Pedoman Penyusunan Indikator Kinerja Utama: Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor PER/20/M.PAN/11/2008. Jakarta: Kemenpan-RB.
- Mardiyanto, Fx. 2010. Perubahan ke arah kompetensi pustakawan. *WIPA 2*, Ed. Juni: 20-27.
- Nababan, H. 2009. Manajemen strategik: Langkah tepat peningkatan kinerja pustakawan. *Media Pustakawan* 16(1 dan 2): 21-28.
- Nashihuddin, W. 2015. Strategi inovatif promosi perpustakaan di era digital. Makalah pada Forum Komunikasi (Forkom) Pustakawan Kementerian Perdagangan “Strategi Promosi Perpustakaan di Era Digital Melalui Media Sosial”, Kementerian Perdagangan RI, 8 Oktober.
- Perpustakaan Nasional RI. 2007. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 2007 tentang Perpustakaan. Jakarta: Perpustakaan Nasional RI.
- Perpustakaan Nasional RI. 2011a. Program Pengembangan Karier Pustakawan Berbasis Kompetensi: Hasil Rekomendasi Komisi 1. Jakarta: Perpustakaan Nasional RI.
- Perpustakaan Nasional RI. 2011b. SNP 006:2011 tentang Standar Nasional Perpustakaan Khusus Instansi Pemerintah. Jakarta: Perpustakaan Nasional RI.
- Perpustakaan Nasional RI. 2012. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 83 Tahun 2012 tentang Penetapan Rancangan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia Sektor Jasa Kemasyarakatan, Sosial Budaya, Hiburan, dan Perorangan Lainnya Bidang Perpustakaan menjadi Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia. Jakarta: Perpustakaan Nasional RI.
- Perpustakaan Nasional RI. 2013. Kode Etik Profesi Pustakawan: Form LSP Pustakawan. Jakarta: Perpustakaan Nasional RI.
- Pusat Bahasa. 2008. Kamus Besar Bahasa Indonesia. Jakarta: Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional. <http://badanbahasa.kemdikbud.go.id/kbbi/index.php> [2 September 2015].

- Rahayu, W. Nashihuddin, and Tupan. 2011. Perceptions of Head of Libraries and Librarians in Regional Agency for Libraries and Archives (BPAD) towards Librarian Professional Certification. Jakarta: Perpustakaan Nasional RI.
- Rowley, R.D. 1999. Interpersonal Competence. di <http://www.uky.edu/~drlane>. [9 September 2015].
- Spitzberg, B.H. and W.R. Cupach. 1984. Interpersonal Communication Competence. Beverly Hills, CA: Sage.
- Sudarsono, B. 2010. Pengembangan profesi pustakawan. *Media Pustakawan* 17(3 dan 4): 47-53.
- Sulistyo-Basuki. 1992. Teknik dan Jasa Dokumentasi. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Sulistiyowati, E.Y. 2012. Peranan pustakawan dalam membentuk citra perpustakaan. *Info Persadha* 10(2): 89-98.
- Sutarno, N.S. 2008. Kamus Perpustakaan dan Informasi. Jakarta: Jala Permata.
- Varlejs, J. 2006. Continuing Professional Development: Principles and Best Practices. <http://www.ifla.org/publications/continuing-professional-development-principles-and-best-practices> [2 September 2015].
- Wijayanti, L. 2010. Profesi pustakawan di perguruan tinggi; *Reengineering* (penataan ulang) dengan sertifikasi dan uji ulang kompetensi. <http://elib.unikom.ac.id/download.php?id=32682> [2 September 2015].
- Zen, Z. 2009. Kompetensi dan sertifikasi pustakawan. Makalah Workshop on IAIN and UIN Librarians and Libraries, Banda Aceh, 2-3 Maret 2009.